



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Postoj a motivace zdravotnických záchranářů a řidičů  
vozidel ZZS k dalšímu odbornému vzdělávání**

## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Studijní program: [SPECIALIZACE VE ZDRAVOTNICTVÍ](#)

**Autor:** Ondřej Šulc

**Vedoucí práce:** Mgr. Pavel Procháska

[České Budějovice 2016](#)

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem Postoj a motivace zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby k celoživotnímu vzdělávání jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby disertační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 1. 8. 2016

.....

Ondřej Šulc

## **Poděkování**

V prvé řadě děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Pavlu Procháskovi za poskytnutí odborných rad, věcné připomínky, ochotu a vstřícný přístup během zpracování této práce. Poděkování patří také záchranářům Kraje Vysočina za ochotné jednání, spolupráci a poskytnutí informací v daném oboru. Dále pak rodině za podporu a trpělivost po dobu mého studia.

# **Postoj a motivace zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel ZZS k dalšímu odbornému vzdělávání**

## **Abstrakt**

Cílem práce je zjistit současný postoj a motivaci zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby k dalšímu odbornému vzdělávání v prostředí přednemocniční neodkladné péče. Práce objasňuje, jakým způsobem je možné dosáhnout lepší motivovanosti těchto zkoumaných zaměstnání. Zmiňuje odborné vysvětlení pojmů motivace, postoj, vzdělávání, přibližuje termíny jako zdravotnický záchranář či řidič zdravotnické záchranné služby. Uvedeny jsou terminologické základy k lidské motivaci a postojům. V empirické části je zjišťován současný postoj zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby k problematice dalšího odborného vzdělávání. Jsou zkoumány příčiny, jež by mohly vést k lepší motivovanosti těchto dvou cílových skupin. Informace od respondentů jsou čerpány z řízených rozhovorů, následně pak analyzovány a vyhodnoceny. Cílovou skupinou se stali zdravotničtí záchranáři a řidiči Zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina. Výsledky mohou sloužit nejen vedoucím pracovníkům, jež mohou změnit či přizpůsobit procesy a způsoby vzdělávání v organizacích po celé České republice, ale i široké veřejnosti. Data potvrdila, že motivace k dalšímu odbornému vzdělávání na území Kraje Vysočina je velmi různorodá. Motivačním faktorem jsou často zmiňovány peníze, naopak odrazujícím faktorem je časová náročnost, nezáživnost i nízká prospěšnost těchto školení a kurzů.

## **Klíčová slova**

Vzdělávání; zdravotnická záchranná služba; postoj; motivace.

# **Attitude and motivation of paramedics and ambulance drivers to the continuing education**

## **Abstract**

The aim of the study is to determine present attitude and motivation of paramedics and ambulance drivers to the continuing education. The purpose of the research is to clarify how could be possible to receive better motivation in this field. In the beginning of thesis are described terms as motivation, attitude, education, paramedics or ambulance drivers. Present attitude of persons in emergency medical services is measured in empirical part of study. There are discovered the reasons why employees are not motivated to the next education and is shown how to improve this statement. As research tool was used semi-structured interview. Than results were analyzed and described. Participants of research were employees of one ambulance in Vysočina. Results can help to see level of motivation these participants to the continuing education as well as employers can see that is necessary to improve situation on ambulance area. Diversity of participants' motivation is confirmed. The most important positive motive is money, as negative (for example) many lessons without practical parts.

## **Keywords**

Education; emergency medical services; attitude; motivation.

Obsah	
Úvod.....	7
1 Současný stav.....	8
1.1 Postoj.....	8
1.2 Motivace.....	11
1.2.1 Pracovní motivace .....	12
1.2.2 Motivační program organizace.....	14
1.3 Zdravotnický záchranář.....	15
1.3.1 Odborné vzdělávání zdravotnických záchranářů.....	15
1.4 Řidič vozidel zdravotnické záchranné služby .....	16
1.4.1 Odborné vzdělávání řidičů zdravotnické záchranné služby .....	16
1.5 Proces celoživotního vzdělávání .....	17
1.6 Motivace k celoživotnímu vzdělávání .....	19
2 Cíl práce a výzkumné otázky.....	20
2.1 Cíl práce .....	20
2.2 Výzkumné otázky.....	20
3 Metodika .....	21
3.1 Metodika práce.....	21
3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	21
4 Výsledky .....	22
4.1 Identifikační údaje a kategorizace výsledků .....	22
5 Diskuze .....	43
6 Závěr .....	48
7 Seznam použitých zdrojů.....	49
8 Přílohy.....	53
9 Seznam zkratk .....	54

## Úvod

Bakalářská práce je zaměřena na postoje a motivaci zdravotnických záchranářů i řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby (dále jen řidičů ZZS) k dalšímu odbornému vzdělávání. Výběr tématu byl zvolen v návaznosti na studovaný obor, tedy obor zdravotnického záchranáře, jež s touto problematikou úzce souvisí. Výzkum přibližuje současný stav motivace a prezentuje postoje zdravotnických záchranářů i řidičů ZZS. Také může upozornit na možné nedostatky, které se vyskytují na záchranných službách po celé České republice, i když byla data sbírána pouze v Kraji Vysočina.

První, teoretická část bakalářské práce se snaží objasnit význam slova postoj. Po stručném uvedení do problematiky následuje objasnění pojmů jako motivace a motivace ke vzdělávání, jež by měla být nedílnou součástí výkonu povolání zdravotnického záchranáře nebo řidiče ZZS. Prezentováno je více definic dle několika autorů, aby byla zachována objektivita pohledu. Zároveň je uvedeno zakotvení termínů v oblasti legislativy.

V části praktické se pomocí kvalitativního výzkumu, konkrétně díky řízenému rozhovoru, práce pokouší zjistit, co je opravdovou a účinnou motivací k celoživotnímu vzdělávání pro současné zdravotnické záchranáře a řidiče ZZS v Kraji Vysočina. Okrajově se zabýváme i otázkou, zdali je pohnutka vnějšího charakteru, tedy jestli jde o zájem zaměstnavatele, nebo se jedná spíše o osobní, tedy vnitřní touhu se i nadále vzdělávat.

Komplexním cílem je tedy informovat veřejnost o současném stavu motivace a zároveň prezentovat postoje zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel ZZS Kraje Vysočina k celoživotnímu vzdělávání. Získané výsledky mohou pomoci vedoucím pracovníkům těchto organizací lépe vidět, jak je třeba motivovat své zaměstnance k dalšímu vzdělávání. Zároveň veřejnosti nabídnou pohled na současný stav této problematiky.

## 1 Současný stav

Práce vychází ze skutečnosti, že postoje a motivace zdravotnických záchranářů a řidičů ZZS k dalšímu odbornému, čili celoživotnímu vzdělávání patří k aktuálně probíraným tématům. V organizacích i nemocnicích jsou na zdravotnické záchranáře i řidiče ZZS kladeny stále větší nároky, a to i v oblasti vzdělávání. Tento fakt ovšem nezůstává bez odezvy a často se odráží na psychice těchto zdravotnických pracovníků.

### 1.1 Postoj

Pojem postoj je v současné době poměrně dobře zmapovaný termín. Často je definován jako trvalé zaměření, která si jedinci vytváří v průběhu života (Fontana, 1997).

Prvními autory, kteří se zabývali pojmem postoj a vnesli ho do sociologie, byli W. J. Thomas a F. Znaniecki (1918-1920). Jejich definice postoje se sice neujala, ale samotné pojetí postoje se od té doby příliš nezměnilo. Postoj chápali jako individuální protějšek společenské hodnoty, kde hodnotu nazývali tím, co je společensky důležité. Toto vyjádření později upřesnil G. W. Allport roku 1935. Allport jej popisuje jako mentální a nervový stav pohotovosti. Postoj je organizovaný zkušeností vyvíjející direktivní nebo dynamický vliv na odpovědi individua vůči všem objektům a situacím, s nimiž je v relaci (Nakonečný, 1999).

T. M. Newcomb roku 1950 vystupuje s názorem, že ani předešlá definice není důsledná. Dle jeho mínění autoři směšují postoje s motivy. Sám totiž tvrdí, že hlavní rozdíl mezi postojem a motivem je, že postoj determinuje způsob jednání, zatímco motiv je jeho příčinou. Na svět tedy přišla myšlenka, že postoj individua vůči nějaké věci lze chápat jako jeho predispozici vůči této věci jednat, vnímat ji a cítit. Ale ani časem se tato definice nesešla s úplným souhlasem (Nakonečný, 1999).

Tématem se zabývalo mnoho dalších autorů, mezi nimi D. Krech, R. S. Crutchfield, E. L. Ballachey. Tito myslitelé, jak uvádí publikace Sociální psychologie, chápou postoje jako trvalé soustavy pozitivních a negativních hodnocení emocionálního citění a tendencí jednat pro nebo proti společenským objektům (Hayes, 2007).

V duchu tohoto pojetí je tedy postoj označen jako hodnotící vztah, který se dělí na tři složky: složku kognitivní, emocionální a konativní. Díky těmto třem složkám se vyjadřuje negativní, neutrální nebo pozitivní vztah subjektu k udanému objektu.



Objektem v tomto případě může být v podstatě cokoli (osoba, věc nebo událost) (Nakonečný, 1999).

Podobně se vyjadřuje i psycholog J. Janoušek. Tvrdí, že postoje lze dělit do tří složek. Na složku kognitivní, informující o předmětu. Složku afektivní neboli hodnotící a složku konativní čili složku zabývající se chováním, tedy tím, jak vyjadřujeme svůj postoj navenek. Mezi zmíněnými složkami jsou vazby. Složka kognitivní může ovlivnit afektivní i konativní. Nejvíce však celkový postoj ovlivňuje složka afektivní, jelikož působí na zpětné přijímání informací (Janoušek, 1988).

Český psycholog M. Nakonečný (1999) přidává, že se lze setkat s postoji vyjádřenými slovy, které nazýváme mínění nebo postoji vyjádřenými určitými představami např. názory. Takové silně upevněné a vnitřně jednotné postoje dávají vzniknout přesvědčení. Pokud bychom pokračovali, lze dojít k souhrnu světonázorových postojů, čili ideologiím.

Iracionálně převzaté postoje nazýváme předsudky. Samotný souhrn postojů daného subjektu vytváří víceméně jednotný systém, a každý postoj se vyznačuje také určitou silou (Nakonečný, 2003).

Abychom nezůstávali pouze u pohledu Nakonečného, lze zmínit uvedenou definici, která říká, že postoj můžeme vnímat jako „*naučenou predispozici k celkově příznivé nebo nepříznivé reakci na daný objekt*“ (Hayes, 2007, s. 95).

Jiná monografie se stejným titulem, Sociální psychologie, uvádí „*postoj jako psychickou strukturu, která trvale charakterizuje výběrovost subjektu při přijímání vlivů zevnějšku a při činnosti vůči okolnímu prostředí*“ (Janoušek, 1988, s. 30).

Ovšem názorů, zda postoje obsahují poznávací, emocionální i činnostní stránku, nebo jen některou z nich, máme více. Rozdíl lze spatřit i z hlediska vázanosti postoje na činnost. Některé vedou přímo k činnosti, jiné se projevují v takové činnosti jen zprostředkovaně. Podstatou však zůstává, že emocionální poznávání a činnostní složky jsou podřízeny hodnocení. Postoj je tedy hodnotící vztah. Z tohoto důvodu je zde určitá míra již zmiňované pozitivnosti nebo negativnosti k danému předmětu (Janoušek, 1988).

Postoj i motivace mají, mimo jiné, také společné to, že se vztahují k zaměřenosti lidské činnosti. Postoj však nevyjadřuje vztah motivu k cíli, ale vztah osobnosti k jejímu specifickému předmětu, uvádí ve své knize Janoušek (Janoušek, 1988).

Samotný postoj pak může být motivován, jako relativně stabilní charakteristika nebo psychologická tendence, projevující se zejména v hodnocení a upřednostňování různých preferencí (Janoušek, 1988).

Vlastními slovy by se tedy dalo říci, že je to způsob, jakým si uspořádáváme informace, nebo jak definujeme naši životní zkušenost. Tím je myšleno to, co se nám líbí nebo naopak nelíbí. Obecně řečeno termín postoj je nejčastěji považován za soubor myšlenek a přesvědčení, které si vytváříme k určitým věcem či jevům v našem životě. Postoje jako takové jsou v přímém vztahu vůči druhým lidem, ale často i vůči objektům či situacím. Postoj může být jak ke konkrétním věcem, tak k abstraktním předmětům a samozřejmě i k člověku. Konkrétními předměty jsou myšleny postoje ke všemu materiálnímu (mobilní telefon, škola). U abstraktních předmětů se jedná o postoje k určitým myšlenkovým pochodům či hnutím (vztah ke komunismu, víře) (Janoušek, 1988).

V obyčejném životě se velmi často setkáváme s postoji druhých lidí, které se v našem zájmu snažíme nejen poznávat, ale zároveň si díky tomuto faktoru vybíráme přátele (Janoušek, 1988).

Postoje, jako takové, bývají relativně stabilní, avšak poměrně lehce ovlivnitelné. Většinu z nich si člověk vytváří během života zprostředkovaně, tedy sociálním učením nebo osobní zkušeností (Janoušek, 1988).

Jak je již výše zmíněno, pomocí postojů si utváříme buď negativní, nebo pozitivní postoj k danému objektu. V některých případech se však může stát, že i pozitivní postoj k určitému objektu, může mít negativní dopad. V takovém případě dochází k ambivalentnosti postojů, tedy nesouladu mezi jednotlivými složkami (Janoušek, 1988).

## 1.2 Motivace

Kořenem slova motivace je motiv, ten vznikl na základě latinského slova *movere*, které můžeme do českého jazyka přeložit jako pohybovat se, hýbat se. Vyplývá z toho tedy, že motiv je něco, co nás uvádí do pohybu (Akademický slovník cizích slov, 1997). V Akademickém slovníku cizích slov se uvádí, že „*motivace je soubor pohnutek podnětujících k určité činnosti, k určitému cíli*“ (Akademický slovník cizích slov, 1997, s. 522).

Rozlišujeme pojmy motivace a motivování. Zatímco motivace je vnitřní psychický proces, motivování je naopak proces působící na jedince z vnějšího prostředí, který se snaží ovlivnit jeho chování (Řezáč, 1998).

Jiná publikace uvádí, že motivace je souhrn vnitřních podnětů, které nás vedou k vykonání určité činnosti. Tato činnost je spuštěna potřebou, která nás nutí si motivaci vytvořit, abychom dosáhli daného cíle. Pokud mám tedy hlad, znamená to, že motivací bude nasycení. Zjednodušeně lze tedy říci, že bez motivace by nebylo činnosti. Zároveň také platí, že čím větší naše motivovanost je, tím větší úsilí jsme schopni vynaložit, abychom dosáhli cíle (Adair, 2004).

Na správnou motivaci mají vliv zejména tři faktory. Prvním faktorem je podoba a charakter cíle, kterého se snažíme dosáhnout. Druhým je pak samotné úsilí vynaložené ke splnění daného cíle. Samozřejmě záleží na již zmiňovaném cíli. Cíl zde hraje velkou roli a musí být natolik lákavý, aby stál za úsilí věnované k jeho dosažení. Třetím faktorem každého jednotlivého člověka, a to spíše charakterovým faktorem, je vytrvalost (Adair, 2004).

Podobně o motivaci smýšlí Blatný, který přidává, že většina lidského chování je konstruovaná tak aby primárně dosáhla vytyčeného cíle. (Blatný et. al., 2010).

Konkrétně profesor Milan Nakonečný motivaci popisuje jako schopnost zaměřit se na určitý cíl, který vyvolává vnitřní motivaci stav. To vše za předpokladu, že subjekt považuje daný cíl za dosažitelný a dostatečně atraktivní. Jedinec je poté schopen jednat tak, aby cíle dosáhl. Způsob a typ jednání je určen situací, v níž se jedinec nachází. Ve výsledku to znamená, že motivované chování vede k dosažení předem daných cílů. Jako příklad můžeme použít následující: stav hladu, směřuje k jedení a to vede k nasycení a tedy uspokojení nebo-li dosažení cíle (Nakonečný, 2003).

V jiné publikaci stejný autor uvádí, že motivace dává smysl veškerému jednání (Nakonečný, 1996).

Abychom nezůstávali pouze u Nakonečného, P. Th. Younga uvádí, že motivace je proces aktivace chování, udržování aktivity a řízení vzorce aktivity. Dle Marie Vágnerové je motivace vnitřní psychický stav, který stimuluje aktivitu zaměřenou na dosažení dobrého výkonu i jeho uplatnění, a udržuje ji po určitou dobu. Motiv samotný pak lze chápat jako důvod pracovníka k dalšímu učení, ale i k prokázání svých znalostí. Pokud není zaměstnanec dostatečně motivován, nepracuje na úrovni svých schopností. Proto je důležité vědět, co si zaměstnanci o svém povolání a organizaci, v níž pracují, myslí, a jaký má pro ně význam (Vágnerová, 2001).

### ***1.2.1 Pracovní motivace***

Pojem pracovní motivace je chápán jako aspekt lidského jednání, který je přímo propojen s vykonávanou pracovní činností (Bedrnová a Nový, 2007).

Pojem pracovní motivace popisuje nejen ochotu člověka pracovat, ale i postoj k dané práci. Mezi základní pravidla dobré motivace patří nepochybně pocit, že práce, kterou vykonáváme, je smysluplná a přináší nám uspokojení. Druhým, neméně důležitým faktorem je nekonfliktní prostředí, ve kterém by se měl jedinec během výkonu svého povolání pohybovat (Stýblo, 1993).

Pohnutky k dosažení určitého výkonu jsou u lidí různé. U některých je to touha po úspěchu, u jiných to může být naopak strach z neúspěchu. V určitých případech se může stát, že ani dobrá motivace nezaručí dobré výsledky, a to tehdy, jedná-li se spíše o méně schopného pracovníka. Lze tedy říci, že i dostatečně motivovaný méně schopný pracovník často nedosáhne takových výsledků, oproti méně motivovanému schopnému pracovníkovi (Stýblo, 1993).

Psychologie rozděluje motivaci k práci na motivaci související s danou prací a na motivaci, která s vykonávanou prací nesouvisí. K motivaci související s prací patří například potřeba kontaktu s lidmi, dále touha být viděn, potřeba výkonu či potřeba seberealizace. Ke druhé skupině motivací řadíme motiv peněz, jistoty, sociálních kontaktů či pocit sounáležitosti (Stýblo, 1993).

Pokud se na věc podíváme z jiného úhlu pohledu, zjistíme, že motivy se mohou projevat i odlišným způsobem a jsou rozdělovány do tří skupin. Jednou z nich jsou

motivů aktivní, které přímo vybízejí k pracovní činnosti (v práci, kde dosahuje pracovník úspěchů, může být strhnut motivem výkonnosti). Do druhé skupiny patří motivy podporující, ty formují podmínky k pracovní činnosti (přátelské prostředí či kolektiv, v němž pracujeme, a kde se můžeme dostatečně soustředit na práci). Třetí, poslední skupinou jsou motivy potlačující. Tyto motivy by se daly považovat spíše za záporné. Máme na mysli motivy, jež odvádějí jedince od práce (debatující skupinka zapomínající na práci). Z výše napsaného lze říci, že motivace pracovního jednání je jedním z nejvíce subjektivních, ale i osobnostních faktorů, jenž ovlivňuje naši pracovní výkonnost a tedy blahobyt celé organizace, kde pracujeme (Stýblo, 1993).

Nesmíme zapomenout zmínit důležitý faktor, který s pracovní motivací bezesporu v současné době úzce souvisí, totiž mzda. Mzda je bezesporu jedním z největších motivačních faktorů. Pracovníci skrze toto ohodnocení, mohou uspokojovat své osobní potřeby. Jedná se o motivační faktor, který má na každého jednotlivého zaměstnance jiný vliv. U pracovníků na níže postavených pozicích, tedy i s nižším příjmem, má mzda, jako motivační faktor, větší efektivitu, jelikož mění jejich životní úroveň. Opačně pak u pracovníků na pozicích výše postavených, a tedy i více vydělávajících, převládají spíše motivační faktory jako povýšení, úspěch nebo poskytnutí benefitů (Stýblo, 1993).

Celý systém odměňování může být velice jednoduše znehodnocen například při nespravedlivém hodnocení pracovníků nebo neatraktivností odměn. Je tedy nutné kontrolovat, aby výše mzdy, jako motivačního činitele, byla nanejvýš spravedlivá, aby zaměstnavatel bral v potaz výši úsilí pracovníka k vykonání předem určeného cíle (Stýblo, 1993).

Publikace Aplikovaná sociální psychologie uvádí, že „*pracovní motivace je jev, který se vyskytuje ve složitých souvislostech vnitřního a vnějšího prostředí v komplexu vzájemně závislých, podmiňujících se a proměnlivých činitelů*“ (Výrost a Slaměník, 1998, s. 51).

*Je to jev systémové povahy, jehož plné porozumění vyžaduje porozumět jednotlivým elementům v jejich vzájemné interakci“* (Vtípil, 1985, s. 229).

Tento systém se skládá ze tří základních elementů: člověk - pracovní činnost-organizace. Člověk si v průběhu života vytváří k pracovní činnosti určitý vztah, který se následně stává součástí motivačních dispozic. Ty samotné jsou závislé na osobnostních vlastnostech a životních cílech člověka. Velký vliv má vnější prostředí, které může být

v tomto případě právě organizace, vytvářející příznivé podmínky k zabezpečení existence člověka a jeho seberealizaci. Stejně tak může i limitovat uspokojení těchto potřeb (Výrost a Slaměník, 1998).

Dle J. Růžičky, však tvoří motivace k pracovní činnosti relativně stálou strukturu. V této souvislosti je zmiňován tzv. motivační profil, který se skládá z převládajících potřeb jedince a z individuálních rysů jako dominance, kooperativnost, sociální citlivost, nezávislost apod. Proto je potřeba mít k úspěšné motivaci znalost motivačního profilu zaměstnance. Pokud je tedy takový zaměstnanec dobře motivován, je jeho pracovní činnost nejen nezbytným zdrojem obživy, ale zároveň i zdrojem uspokojení, společenské prestiže a získání pozice v organizaci. Takový jedinec navazuje a rozšiřuje osobní vztahy, získává přátele, tedy i důležité emocionální zázemí (Výrost a Slaměník, 1998).

### ***1.2.2 Motivační program organizace***

Motivační program vede ke zvyšování výkonnosti a přijímání změn. Měl by se zaměřovat na otázky hodnocení dosažených výsledků, podporování iniciativy a tvořivosti zaměstnanců. Motivace může být spontánní pouze v případě, že se alespoň částečně řídí určitým motivačním schématem. Samotné motivační schéma je dáno společenským chováním, cíli a úkoly organizace, ale i organizační kulturou a jejími hodnotami. Při vytváření motivačního schématu je důležité přihlížet k motivačním profilům a demografickému složení pracovníků. Jinak řečeno, motivování by mělo mít systematický charakter v podobě nitračního programu, jenž odpovídá poslání organizace. Sestavení motivačního programu má dvě fáze. První fáze je analytická, kde jde především o sběr a vyhodnocení informací (např. sběr sociálně-ekonomických informací, které mohou zahrnovat jak údaje technické, tak i organizační podmínky práce, ale i profesní, kvalifikační a demografické složení pracovníků). Druhá fáze je fáze přípravy a realizace motivačního programu, zahrnující psychologickou analýzu a obsahující zjištění o postojích pracovníků k práci a organizaci (Výrost a Slaměník, 1998).

### **1.3 Zdravotnický záchranář**

Zdravotnický záchranář je zdravotnický pracovník, jenž je způsobilý k výkonu zdravotnického povolání. Tímto tématem se zabývá zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Výše zmiňovaný zákon se také přímo zabývá náplní práce zdravotnického záchranáře. „*Za výkon povolání zdravotnického záchranáře se považuje činnost v rámci specifické ošetrovatelské péče na úseku neodkladné, anesteziologicko-resuscitační péče a akutního příjmu. Dále se zdravotnický záchranář podílí na neodkladné léčebné a diagnostické péči*“ (Zákon č. 96/2004 Sb., § 18).

#### **1.3.1 Odborné vzdělávání zdravotnických záchranářů**

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) se také zabývá požadavky, nutnými k výkonu zdravotnického povolání v České republice. Dále se zabývá celoživotním vzděláváním zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, a uznáváním způsobilosti k výkonu zdravotnických povolání. Zdravotnické povolání můžeme chápat jako souhrn činností vykonávaných daným zdravotnickým oborem.

Podle tohoto zákona, konkrétně dle §18, může zdravotnický záchranář získat odbornou způsobilost k vykonávanému povolání několika způsoby:

- Prvním způsobem je absolvování akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu zdravotnických záchranářů.
- Další možností je dokončení alespoň tříletého studia v oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších zdravotnických školách.
- Třetí variantou je absolvování střední zdravotnické školy v oboru zdravotnický záchranář a to pouze v případě, že studium bylo započato nejpozději ve školním roce 1998/1999. Takovýmto způsobem získaná způsobilost je však podmíněná tím,

že zdravotnický záchranář bude nejprve působit po dobu tří let pod odborným dohledem (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Zdravotnickým záchranářem se může také stát zdravotnický pracovník, který získal způsobilost k výkonu povolání všeobecná sestra. K tomu specializovanou způsobilost v oboru sestra pro intenzivní péči. Zároveň byl v posledních šesti letech, nejméně pět let členem výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby a to alespoň v polovině týdenní pracovní doby (Zákon č. 96/2004 Sb.).

#### ***1.4 Řidič vozidel zdravotnické záchranné služby***

Povoláním řidiče ZZS je činnost v přednemocniční neodkladné péči, zdravotnická dopravní služba a přeprava pacientů v neodkladné péči, kde se pod odborným dohledem podílí na poskytování zdravotní péče (Zákon č. 96/2004 Sb.).

##### ***1.4.1 Odborné vzdělávání řidičů zdravotnické záchranné služby***

O odborném vzdělávání k výkonu profese řidiče zdravotnické záchranné služby pojednává §35 zákona č. 96/2004 Sb. Tento zákon obsahuje také požadavky nutné k výkonu povolání řidiče vozidel zdravotnické záchranné služby. Dle tohoto zákona je nutné k výkonu povolání řidiče zdravotnické záchranné služby absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz v oboru řidič zdravotnické záchranné služby, řidič vozidla rychlé zdravotní pomoci nebo řidič rychlé lékařské pomoci (Zákon č. 96/2004 Sb.).



### ***1.5 Proces celoživotního vzdělávání***

Termínem celoživotní vzdělávání lze definovat soubor všech vzdělávacích či rozvojových aktivit, jichž se člověk během celého svého života zúčastní. Tento rozvoj úzce souvisí s uplatněním člověka v zaměstnání, kde se v dnešní době stále častěji zvyšují nároky a požadavky kladené zaměstnavatelem (Martin, 2006; Veteška a Tureckiová, 2008).

Pozornost v celoživotním vzdělávání je zaměřena na potřeby jedince, proto se zejména zabývá potřebami vzdělávacími. Celoživotní vzdělávání by tedy mělo otevírat cestu nejen k úspěšné kariéře, ale zároveň by mělo přispívat i k celkové životní spokojenosti. Takové vzdělání umožní určitou nezávislost, díky tomu tak má jedinec možnost ovlivnit společenské procesy. Lze tedy vycházet z doporučení, že vzdělávání by mělo být nezbytnou součástí našeho života (Veteška a Tureckiová, 2008).

Skalka ve své publikaci dodává, že učení je přirozenou činností jedince. Stejně jako je přirozené stálé obnovování a používání již získaných znalostí a dovedností, rozšiřování duševního obzoru a rozvíjení schopností, či konkrétní odbornosti. (Skalka, 1989).

V předešlé podkapitole zmiňovaný zákon č. 96/ 2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, dává za povinnost zdravotnickému pracovníkovi rozšiřovat své znalosti pomocí celoživotního vzdělávání. §53 popisuje celoživotní vzdělávání jako „*průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem v oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky*“ (Zákon č. 96/2004 Sb., § 53).

Tento paragraf také seznamuje s faktem, že právě celoživotní vzdělávání je povinné pro všechny zdravotnické pracovníky.

Zákon č. 96/2004 Sb. uvádí, že z hlediska celoživotního vzdělávání máme několik možností:

- První možností je úspěšné absolvováním specializačního vzdělávání. Ukončené je atestační zkouškou, čímž jedinec nabývá specializované způsobilosti nejen na půdě před nemocniční péče, ale i k výkonu samotného povolání. Dle vzdělávacího programu má veškeré takovéto vzdělávání na starosti akreditované zařízení. Pokud chce

jedinec úspěšně složit akreditovanou zkoušku, musí nasbírat dostatečné množství kreditů. Atestační zkouška probíhá před odbornou komisí. K této zkoušce je však uchazeč připuštěn až po splnění všech požadavků určených daným vzdělávacím programem. O splnění či nesplnění atestační zkoušky rozhoduje ministerstvo, které popř. udělí diplom o specializaci v konkrétním oboru.

- Druhou možností jsou certifikované kurzy. Tyto kurzy slouží zejména k prohloubení specializované nebo odborné způsobilosti. Tímto vzděláváním však nelze získat odbornou či specializovanou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání. Kurzy jsou opět prováděny akreditovanými zařízeními způsobilými k této činnosti. Při jeho úspěšném splnění dostane jedinec certifikát o absolvování, tedy získá zvláštní odbornou způsobilost, avšak pouze pro úzce vymezenou oblast.

- Další, třetí variantou, jsou kurzy inovační. Probíhají opět v zařízeních, která jsou akreditována pro získání zvláštní odborné nebo specializované způsobilosti pro konkrétní činnost. Pořádat je ale mohou také poskytovatelé zdravotnických služeb, kteří již zajišťují vyučování pro školy střední, vyšší odborné nebo vysoké v tomto oboru. Všechny kurzy jsou určeny pro pracovníky, kteří by si měli obnovit především své znalosti a dovednosti.

- Ovšem možností vzdělávání je více. Setkat se lze s odbornou stáží, dále s účastí na konferencích, kongresech, sympoziích. Obohacující je také publikačně-pedagogická a vědecko-výzkumná činnost či vypracování standardu nebo nového postupu. S velkou oblibou se setkávají e-learningové kurzy (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Důležitou připomínkou je, že za celoživotní vzdělávání můžeme dle zákona 96/2004 Sb. považovat také veškerá navazující studia, jako studium doktorské, magisterské, bakalářské nebo studium na vyšších odborných školách (škola a její zaměření ovšem musí tematicky souviset s pracovní náplní zdravotnického pracovníka) (Zákon č. 96/2004 Sb.). Člověk, který projde tímto studiem by měl být k povolání řádně připraven (Williams, 2006).

Co se týče evidence těchto všech školících akcí, kongresů, konferencí apod., veškerou jejich správu má na starosti profesní sdružení, které o nich informuje ministerstvo (Zákon č. 96/2004 Sb.).

## ***1.6 Motivace k celoživotnímu vzdělávání***

K pozitivní motivaci celoživotního vzdělávání přispívají faktor oceňování učení, investování do lidských zdrojů, realizace vzdělávání v bezprostřední blízkosti domova či inovování učebních postupů (Beneš, 2008).

Průcha k současnému stavu uvádí, že motivaci k celoživotnímu vzdělávání je nutné vytvářet. Učící se společnost definuje jako „*pojmem vztahující se k žádoucímu stavu společnosti, zdůrazňující procesy učení a potřebu učit se po celý život v různých formách a z různých zdrojů*“ (Průcha et al., 2008, s. 33).

Beneš dodává, že hodnota a prestiž vzdělání stále roste. Tím se samozřejmě i zvyšuje zájem o další vzdělávání. Konstatuje, že v současné době je prudký nárůst nestátních nabídek na vzdělávání dospělých. Lidé jsou si velmi dobře vědomi měnící se společnosti, jsou kritičtější a náročnější. V dnešní době má možnost vzdělávat se téměř každý, avšak i přes tento fakt se značná část populace systematicky nevzdělává, i když samotnou nutnost vzdělávání propaguje a uznává (Beneš, 2008).

Dle výzkumů prováděných na území České republiky se potvrdilo, že celková úroveň vzdělávání je několikanásobně vyšší než v rozvojových zemích světa (Hammer-Fomuki et al. 2016), ovšem na evropském kontinentu jsme na konci tohoto žebříčku. Příčinou tohoto faktu je nejčastěji nedostatek času, špatné zkušenosti ze školního vzdělávání, nedostatek peněz, špatná dostupnost či časové rozložení těchto vzdělávacích programů (Šerák, 2009).

Častým nedostatkem je velký důraz na objem teorie na školeních a vzdělávacích kurzech. Praktická stránka věci, dostupnost pomůcek či sehrání reálných situací je omezená. Např. zahraniční literatura uvádí příklady imitace outdoorových či indoorových typů objektů, které jsou k nácviku záměrně využívány. Zde si jedinec může vše reálně vyzkoušet (Boyle et al. 2007). Je dokázáno, že učení se vlastní zkušeností a nácvikem je nejúčinnější a nejdéle zapamatovatelnou formou pro další využití (Cain et al. 2015).

## **2 Cíl práce a výzkumné otázky**

### ***2.1 Cíl práce***

Cílem práce je zjistit postoj a motivaci zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby k dalšímu odbornému vzdělávání. Výzkum seznámí veřejnost s aktuální problematikou motivace a postojů k celoživotnímu vzdělávání u zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina.

Získané výsledky slouží vedoucím pracovníkům k nahlédnutí a inspiraci ke změně, jež zvýší motivaci jejich pracovníků k dalšímu odbornému vzdělávání. V závislosti na tom se může změnit i postoj pracovníka k těmto tématům, ale i k zaměstnání jako takovému.

Rozhovory jsou prováděny se zdravotnickými záchranáři i řidiči zdravotnické záchranné služby, proto je možné následné porovnání těchto dvou povolání.

### ***2.2 Výzkumné otázky***

1) Jaký je postoj zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel Zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina k dalšímu odbornému vzdělávání?

2) Je rozhodnutí o dalším odborném vzdělávání u zdravotnických záchranářů a řidičů Zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina ovlivněno tlakem zaměstnavatele nebo jde o osobní volbu?

3) Jaká je motivace zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel Zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina k dalšímu odbornému vzdělávání?

## **3 Metodika**

### ***3.1 Metodika práce***

Výzkum byl proveden kvalitativní formou. Sběr dat probíhal pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovor byl určen pro pracovníky zdravotnických záchranných služeb, konkrétně pro řidiče ZZS a zdravotnické záchranáře.

Rozhovory probíhaly v období od ledna do března 2016. Prováděny byly na zdravotnických záchranných službách kraje Vysočina. Nejčastěji pak v Jihlavě. Všichni respondenti byli srozuměni s účelem rozhovoru, tématem bakalářské práce a zároveň jim byla zaručena anonymita. Vzhledem k tomu, že respondenti nechtěli být zaznamenáváni na diktafon, musely být odpovědi zaznamenávány písemnou formou. Rozhovor se odvíjel od dvanácti předem připravených otázek, viz. příloha. Nejprve však došlo k rozřazení respondentů dle jejich povolání, věku a pohlaví. Následně byly otázky rozřazeny do několika kategorií. 1. Nejvyšší dosažené vzdělání, 2. Důležitost celoživotního vzdělávání, 3. Postoj a způsob celoživotního vzdělávání, 4. Motivace k celoživotnímu vzdělávání, 5. Projevy absence celoživotního vzdělávání, 6. Současný vzdělávací systém, 7. Nároky zaměstnavatele na vzdělání, 8. Prospěšnost školení, 9. Výkony, které jsou potřeba více procvičit. Tyto kategorie byly pro větší přehlednost doplněny tabulkou.

### ***3.2 Charakteristika výzkumného souboru***

Výzkumný soubor tvořilo 14 respondentů. Hlavním kritériem pro výběr bylo zaměstnání respondenta u zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina, konkrétně na pozici zdravotnický záchranář nebo řidič vozidla ZZS. Oba druhy povolání měly 7 zástupců. S rozhovorem a jeho následným zveřejněním souhlasil každý respondent. Rozhovory probíhaly, dle časových možností respondentů na zdravotnických záchranných službách v kraji Vysočina.

## 4 Výsledky

### 4.1 Identifikační údaje a kategorizace výsledků

Tabulka 1 - Identifikační údaje respondentů

<b>Respondent (R)</b>	<b>Věk</b>	<b>Povolání</b>	<b>Pohlaví</b>
<b>R1</b>	26 let	ZZ	Muž
<b>R2</b>	37 let	ZZ	Muž
<b>R3</b>	34 let	ZZ	Muž
<b>R4</b>	30 let	ZZ	Muž
<b>R5</b>	23 let	ZZ	Muž
<b>R6</b>	29 let	ZZ	Muž
<b>R7</b>	42 let	ZZ	Muž
<b>R8</b>	45 let	Řidič ZZS	Muž
<b>R9</b>	56 let	Řidič ZZS	Muž
<b>R10</b>	35 let	Řidič ZZS	Muž
<b>R11</b>	26 let	Řidič ZZS	Muž
<b>R12</b>	32 let	Řidič ZZS	Muž
<b>R13</b>	26 let	Řidič ZZS	Muž
<b>R14</b>	22 let	Řidič ZZS	Muž

*Zdroj: vlastní výzkum*

Tabulka 1 ukazuje věkové rozložení respondentů. Průměrný věk respondentů je tedy 33 let. Zároveň nás seznamuje s profesí, kterou respondenti vykonávají. Respondenti R1 - R7 jsou zdravotničtí záchranáři a respondenti R8 - R14 jsou řidiči ZZS. Z údajů je možné vidět, že všichni respondenti byli mužského pohlaví.

**Tabulka 2 - Seznam kategorií**

<b>Kategorie 1</b>	Nejvyšší dosažené vzdělání
<b>Kategorie 2</b>	Důležitost celoživotního vzdělávání
<b>Kategorie 3</b>	Postoj a způsob celoživotního vzdělávání
<b>Kategorie 4</b>	Motivace k celoživotnímu vzdělávání
<b>Kategorie 5</b>	Projevy absence celoživotního vzdělávání
<b>Kategorie 6</b>	Současný vzdělávací systém
<b>Kategorie 7</b>	Nároky zaměstnavatele na vzdělávání
<b>Kategorie 8</b>	Prospěšnost více školení
<b>Kategorie 9</b>	Výkony, které jsou potřeba více procvičit

*Zdroj: vlastní výzkum*

## Kategorie 1 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Respondent (R)	Vzdělání	Plánuje
R1	Bc.	Mgr.
R2	DiS.	-
R3	DiS.	-
R4	DiS.	Bc.
R5	Bc.	-
R6	Bc.	-
R7	Bc.	-
R8	Bc.	-
R9	Střední škola s maturitou	-
R10	Střední škola bez maturity	-
R11	Dis.	-
R12	Dis.	-
R13	Střední škola s maturitou	-
R14	Střední škola s maturitou	-

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 3 ukazuje vzdělání, kterým respondenti v současné situaci disponují. Respondenti R1, R5, R6, R7 a R8 mají vzdělání bakalářské. Přičemž R1 dodává: „*Chystám se na Mgr.*“. Vyšší odbornou školu a tedy titul Dis mají respondenti R2, R3, R4, R11 a R12. Čtvrtý dodává: „*Plánuji si udělat bakaláře, ale momentálně nebyl čas.*“ R9, R13 a R14 dodělali střední školu ukončenou maturitní zkouškou. Pouze respondent číslo 10 uvedl: „*Mám vystudovanou střední a dodělaný kurz.*“



## Kategorie 2 – Důležitost celoživotního vzdělávání

Tabulka 4 - Důležitost celoživotního vzdělávání

Respondent (R)	Důležité
R1	Ano
R2	Ano
R3	Ano
R4	Ano
R5	Ano
R6	Ano
R7	Ano
R8	Ano
R9	Ne
R10	Ano
R11	Ano
R12	Ano
R13	Ano
R14	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4 ukazuje důležitost celoživotní vzdělávání v daném oboru.

Jedním z respondentů, který odpověděl negativně, byl R9, který řekl: „Nejdůležitější vlastností řidiče ZZS je dobrá kontrola nad vozidlem a šikovnost v ohledu asistence záchranáři“, poté dodává: „nejsem zrovna velký fanoušek těch všech vzdělávacích programů.“ K tomu dodal R14: „Doktoři musí umět úplně všechno, musí dávat všechny obory dohromady. U nich je to vzdělávání důležité. U mě to tak horké nebude, ani to po nás nikdo nějak zvlášť nevyžaduje, co vím.“

Zbývající respondenti se shodují na tom, že vzdělávání je důležité. R1 ve své odpovědi řekl: „Vzdělávání je určitě hodně důležité“ *obzvlášť v oboru jako je tento. Ty trendy se neuvěřitelně rychle mění, takže celoživotní vzdělávání je určitě hodně důležité.*“

R2 ve své výpovědi uvedl, že vzhledem k náročnosti povolání je dle jeho názoru celoživotní vzdělávání nezbytné. R3 uvedl: „*V každém oboru je vzdělávání důležité. Vzdělávání je určitě nedílnou součástí každého zdravotnického záchranáře ať diplomovaného nebo bakalářského. Žádný učený z nebe nespádl, zvlášť pak tady.*“

R4 tvrdil, že vzdělávání jako takové je určitě důležité, ale pouze za okolností, že za vzdělávání považujeme i samotnou každodenní praxi.

R5 souhlasil s většinou respondentů. R6 uvedl: „*Dělat tuhle profesi, bez toho aniž by člověk něco tušil, je čistý hazard.*“ Tyto výpovědi potvrdili i zbývající respondenti z okruhu řidičů ZZS. R7 souhlasil s důležitostí vzdělávání, ale nedává mu takovou důležitost, pokud na zdravotnické záchranné službě pracuje už delší dobu.

R8 odpověděl: „*Pomáháme lidem v situacích, ve kterých oni sami už nevědí, jak si pomoci, což znamená, že toho musíme asi i vědět více než oni.*“ R10 ještě dodal k problematice vzdělávání řidičů ZZS: „*Ono by se na první pohled mohlo zdát, že u řidičů by to třeba nemuselo hrát až takovou významnou roli. Ale v dnešní době kdy se sem dostává trend jezdit s posádkou bez lékaře, tak ten řidič už musí zvládat ty úkony téměř tak jako záchranář nebo alespoň tak, aby byl schopen udělat vše bez zbytečných prodlev.*“ R11 souhlasil s myšlenkou R10 a zároveň mluvil o tom, že v současné době se stále šíří trend nahrazovat řidiče ZZS zdravotnickými záchranáři. R12 dodal „*Tady si myslím, že málokdo ví, že nic vlastně neví.*“ Dle jeho názoru je vzdělávání samozřejmostí.

R13 zastával názor sice kladný, ale zároveň je vzdělávání dle jeho názoru přidávána až moc velká důležitost. Respondenti se v této otázce poměrně často shodují. Zároveň je však nutné konstatovat, že tito respondenti považují ve většině případů praxi za jednu z možností celoživotního vzdělávání.

### Kategorie 3 – Postoj a způsob celoživotního vzdělávání

Tabulka 5a – Postoj a způsob celoživotního vzdělávání

<b>Respondent (R)</b>	<b>Postoj</b>	<b>Způsob vzdělávání</b>
<b>R1</b>	Spíše negativní, neuznávám všechna ta školení a kurzy.	Semináře, praktické nácviky, modelové situace.
<b>R2</b>	Dříve kladný, nyní, po deseti letech už není tolik času.	Praxe, školení, konference.
<b>R3</b>	Samozřejmě kladný, bez toho by to ani nešlo.	Praxe, kurzy, povinná školení, občas knihy.
<b>R4</b>	Nevadí mi, avšak jen pokud to není už přehnané.	Internet, knihy.
<b>R5</b>	Postoj mám kladný. Nelíbí se mi však styl vzdělávání.	Literatura, zákony, především samostudium.
<b>R6</b>	Rád bych řekl kladný, ale nějak zvlášť mě nebaví.	Konference, školení, kurzy a semináře. Publikace.
<b>R7</b>	Kladný, rád se vzdělávám.	Konference, nové publikace.
<b>R8</b>	Asi neutrální. Je to na každém jak se k tomu postaví.	Školení a studium.
<b>R9</b>	Nevím, u mě mi to přijde nedůležité.	Školení, nácvik mimořádné události, praktické nácviky.
<b>R10</b>	Pozitivní postoj. Je to nutné.	Kurzy, školení.
<b>R11</b>	Kladný, jinak bych tenhle obor nemohl dělat.	Konference, školení a semináře.

*Zdroj: vlastní výzkum*

Tabulka 5b - Postoj a způsob celoživotního vzdělávání

<b>Respondent (R)</b>	<b>Postoj</b>	<b>Způsob vzdělávání</b>
<b>R12</b>	Celkem kladný. Líbí se mi učit novým věcem.	Literatura, školení.
<b>R13</b>	Neutrální. Je to prospěšné, když řidič ví.	Školení, nácviky.
<b>R14</b>	Postoj mám dobrý. Snažím se zlepšovat.	Nácvik mimořádné události, praktický nácvik. Autodrom.

*Zdroj: vlastní výzkum*

Tabulka 5a a 5b ukazuje, jaký postoj zauímají zdravotničtí záchranáři a řidiči ZZS k celoživotnímu vzdělávání. Zároveň je zde znázorněno, jakým stylem se respondenti vzdělávají.

R2 ve své výpovědi uvedl, že vzdělávání ve smyslu neustálého učení je užitečné zejména při začátcích, avšak nyní po deseti letech se jeho postoj mění v závislosti na rodině. K této odpovědi se přidal i R1, který uvedl: „*Celoživotní, to jako v padesáti? To tě bude už asi trochu štítat, abys někde pořád někde seděl a něco nového ti říkali.*“

R3 svůj postoj považoval za kladný, s tím, že k výkonu povolání jako je toto, je to samozřejmostí. R4 viděl přínos školení spíše pro nově nastupující. S postupujícím časem se potřeba školení snižuje, jelikož každodenní zaměstnání je neustálým procvičováním. Kladný postoj vyjádřil i R5, který by navrhol sjednocení výukového systému při studiu zdravotnického záchranáře. R6 řekl, že ačkoli se člověku do vzdělávání nechce, je jakousi morální povinností každého, aby se dovzdělával.

R7 přidal: „*Pak se cítíš i v té záchrance trochu sebejistěji, víš, že dokážeš odpovědět na otázky, které po normálním studiu nevíš.*“

R8 zastával názor, že je zodpovědností každého, aby si uvědomil své nedostatky a snažil se je minimalizovat. Zároveň dodal: „*Bohužel jsem se setkal s lidmi, kteří mi přijdou, že v téhle profesi nemají co dělat, třeba je to nebaví a pak je to znát.*“

R9 nepovažoval svůj názor na vzdělávání za důležitý, dle něj je to otázka týkající se lékařů a zdravotnických záchranářů. R10 uvedl: „*V tomhle oboru, ať už chceš nebo ne, tak se vzdělávat musíš.*“

R11 vyjádřil pozitivní postoj slovy: „*Baví mě se dozvídat nové věci a rozšiřovat obzory v každém ohledu.* R12 se ztotožňuje s výpověďmi předchozích respondentů a tvrdil, že tento obor je neustále se vyvíjejícím, a proto je důležité se chtít učit novým věcem.

R13 k postoji neuvedl konkrétní stanovisko, ale tvrdil, že cvičení součinnosti posádky je důležitým faktorem. R14 řekl: „*Snažím se vzdělávat, i když to po mně nikdo nevyžaduje. Snažím se pořád udržet na úrovni, abych byl dobrý v tom, co dělám.*“

Druhá část tabulky 5a a 5b hovoří o způsobu, jakým se respondenti vzdělávají. Nejčastěji uváděným způsobem vzdělávání bylo školení, to uvedli R2, R3, R6, R8, R9, R10, R11, R12, R13. Druhým nejčastěji uvedeným způsobem vzdělávání byla literatura, kterou zmínili respondenti R3, R4, R5, R6 a R12. Respondenti R1, R9, R13, R14 hovořili o modelových situacích a nácvičích. Semináře nebo kurzy zmínili respondenti R1, R3, R6, R10 a R11. Dotazovaní R2, R6 a R11 zmiňují i konference. Mezi další vzdělávací formy pak už patřily praxe, viz R2 a R3, nebo internet, který zmínili R4 a R5. Dále již byl pouze jednou zmíněn autodrom (R14) a studium na škole (R8).

## Kategorie 4 - Motivace k celoživotnímu vzdělávání

Tabulka 6 - Motivace k celoživotnímu vzdělávání

Respondent (R)	Odrážující důvody	Motivační důvody
R1	Čas.	Vědomosti a jistota.
R2	Čas, peněžní ohodnocení.	Rozšíření obzorů a jistota.
R3	Problémy nemám, možná čas.	Znalosti, finanční ohodnocení.
R4	Lenost, čas.	Vědomosti a finanční
R5	Čas.	Kariérní postup, jistota
R6	Lenost, jinak nemám	Peníze, dělat dobře svoji práci.
R7	Čas a zdlouhavá školení.	Samostatnost v zaměstnání.
R8	Čas a špatná úroveň školení.	Dělat dobře svoji práci.
R9	Pohodlnost a čas.	Udržení zaměstnání.
R10	Nemám žádný.	Dělat svoji práci dobře.
R11	Čas.	Udržení pracovní pozice.
R12	Nemám problém.	Udržení zaměstnání, znalosti.
R13	Peněžní ohodnocení.	Udržet zaměstnání a znalosti.
R14	Čas.	Rozšíření obzorů a jistota.

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 6 popisuje faktory, které respondenty nejvíce odrážují. Druhá část pak ukazuje na to, jaké faktory jsou, či by mohly být, nejlepšími motivačními faktory.

R1, R2, R3, R4, R5, R7, R8, R9, R11 a R14 se shodli na tom, že jedním z nejvíce odrážujících faktorů ke vzdělávání je čas. Konkrétně R2 uvedl: „*Dokud je člověk sám a nemá nic navíc, tak se to třeba ještě dá, ale v momentě kdy máte rodinu, tak už se priority obrací jiným směrem*“.

R4 k přidal: „*Těch přesčasů a služeb za někoho je tu docela hodně. Každý prostě nemá náladu trávit celý týden v práci, když má třeba i doma nějaké povinnosti.*“

Dalším často zmiňovaným faktorem byla i pohodlnost či lenost, o které hovořili respondenti R4, R6 a R9. Poslední z nich uvedl: *„Za mě je to možná trochu pohodlnost. Kdybys tu byl takových let co já, taky by se ti už nechtělo.“*

Respondenti R7 a R8 tvrdili, že odrazujícím faktorem je špatná úroveň školení. R7 dodal, že ačkoli myšlenka školení není špatná, neví o člověku, který by chtěl poslouchat informace, které už dávno ví.

R2 a R13 se shodují na tom, že tato školení by měla být nějakým způsobem finančně ohodnocena. Viz R2: *„Neuškodilo by například, za těch hodin, co jsem tu navíc, aby bylo trochu zajímavější ohodnocení.“*

Druhá část této tabulky zachycuje faktory, které respondenty ke vzdělávání motivují nebo by motivovaly. Sedm respondentů odpovědělo, konkrétně to byli R1, R2, R3, R4, R12, R13, R14, že jedním z hlavních faktorů je rozšiřování obzorů či nabývání nových vědomostí.

R1 popsal, že jeho největší motivací je pocit, že se člověk stále rozvíjí. R3 odpověděl: *„Člověk se něco naučí. Každým školením je člověk zase o něco chytřejší.“* R14 se vyjádřil takto: *„Abych nebyl na výjezdu za blbce, když se mě někdo na něco zeptá a já bych mu nedokázal odpovědět. Tomu se snažím vyhnout. Ještě se mi sice něco takového nestalo, ale to neznámá, že ta situace jednou nenastane. To je asi tou největší motivací.“*

Další častou odpovědí bylo udržení zaměstnání. K tomuto bodu se vyjádřili R9, R11, R12 a R13. R11 řekl: *„Souvisí to s tím, že tuto práci mám rád a baví mě. Motivací by tedy mohlo být třeba udržení si své pracovní pozice.“* R13 se vyjádřil následovně: *„Motivuje mě touha tady i nadále pracovat, taky občas neuškodí, vědět něco navíc.“*

K této myšlence se vyjadřují R6, R7, R8, R10, pro které je motivací to, aby vykonávali dobře svoje zaměstnání či byli samostatní na výjezdech. Konkrétně R6 odpověděl: *„Motivuje mě zejména to, abych mohl i nadále vykonávat dobře svoji práci. Jelikož je to zaměstnání, které mě opravdu baví, nebo alespoň po většinu času, je to přinejmenším práce, která má alespoň nějaký smysl.“*

R7 dodal: *„U mě tou hlavní touhou je být asi co nejvíce samostatný.“* K tomu se přidávají R1, R2, R5 a R14, kteří tvrdili, že jejich motivací je to, aby si byli jistí v tom, co dělají. R5 pak uvedl: *„No tak jednou určitě zestárneme, tak že by se člověk posunul z té pozice záchranáře někam výš. Případně se může stát cokoli, může se stát i nějaký*

*úraz, můžou mě vyhodit, nebo můžu dát sám výpověď'. Tak v těch případech, abych měl možnost nějakého slušného zařazení.“*

Posledním, ne však méně zmiňovaným faktorem, jsou peníze, které zmínili R3, R4, R5 a R6. Podle nich by nebylo špatné, aby tato školení a kurzy ve volném čase byly nějakým způsobem ohodnoceny. Viz. R3: *„Pokud to vezmu z hlediska finančního, tak to by určitě šlo, že by ta školení byla třeba placená v rámci, jako směny.“*

## **Kategorie 5 - Projevy absence celoživotního vzdělávání**

Tabulka 7 - Projevy absence celoživotního vzdělávání

<b>Respondent (R)</b>	<b>Absence vzdělávání</b>
<b>R1</b>	Poškození pacienta.
<b>R2</b>	Zhoršená ošetrovatelská péče.
<b>R3</b>	Péče o pacienty.
<b>R4</b>	Kvalita ošetření.
<b>R5</b>	Nejednání dle nových guidelines.
<b>R6</b>	Ublížení pacientovi.
<b>R7</b>	Poškození pacienta.
<b>R8</b>	Ublížení pacientovi, neschopnost zavedení pomůcek.
<b>R9</b>	Dopad by to mohlo mít spíše u záchranáře.
<b>R10</b>	Zhoršení ošetrovatelské péče.
<b>R11</b>	Poškození pacienta u méně častých výjezdů.
<b>R12</b>	Nic by neuměl.
<b>R13</b>	Péče i pacienta.
<b>R14</b>	Čím vyšší kompetence, tím větší nutnost vzdělávání.

*Zdroj: vlastní výzkum*



Tabulka 7 znázorňuje názory respondentů v oblasti toho, co by se stalo, kdyby se člověk v těchto zaměstnáních nevzdělával. Respondenti se zde shodují, že zanedbání vzdělávání by mělo nějakým způsobem špatný vliv na pacienta.

R1 byl jedním z těch, kteří tuto myšlenku podpořili. Blíže se vyjadřuje až R2, který uvedl: *„Ted’ už třeba snad ne, ale když to vezmu zase několik let nazpátek, tak kdybych neměl dostatečné vzdělání, tak bych asi mohl ohrozit životy.“*

R3 trochu nadneseně odpověděl: *„Otázka je ted’, říká se, že chybami se člověk učí. V tomhle případě se ty chyby mohou, ale docela vymstít.“* Dále v rozhovoru dodal, že nejdůležitější je se vzdělávat těch pár let po nástupu, tam se ta kvalita ošetření neustále zvyšuje. Čím déle jezdí, tím menší potřebu vzdělávání má, jelikož již spoustu věcí ví.

R4 řekl, že problémem by mohlo být to, že bychom pacientovi zbytečně ublížili, například při zavádění pomůcek. Podobně se vyjádřil i R6: *„Následky to může mít docela vážný, protože nejen že my za to můžeme jít sedět, ale především můžeme někomu opravdu způsobit větší potíže, než kdybychom nepřijeli. Nedej bože bychom ho mohli až zabít.“* Podobný názor jako předchozí respondenti, zastávají i respondenti R8, R10 nebo R13, kteří by dle výpovědí třeba nevěděli, co dělat s přístroji.

R5 uvedl, že nevzdělávání by se mohlo projevit tím, že by se někdo neučil nové guidelines, tak by se mohl dostat do problémů.

R7 pak přidal: *„Máš spoustu záchranářů, který si dělají věci rádi trochu po svém, a nedovolím si říct, že by to bylo špatně. Většinou to bývají právě ti zkušenější, kteří tu jsou už nějaký ten pátek. A už jen to, že jsou tu takovou dobu, dokazuje, že svoji práci asi dělají správně.“*

Trochu jiný názor vypověděl R9: *„Jelikož o pacienta pečuje spíše záchranář, tak tam by to mohlo mít asi horší dopad, než třeba u mě.“* K tomuto tvrzení se přidal i R14, který řekl, že největší problém by mohl nastat u lékařů, tam by se to i nejvíce projevilo. Zdravotničtí záchranáři pak mají možnost vždy zavolat, pokud by něco nevěděli.

R11 podotkl, že nejvíce by se absence vzdělávání mohla projevit u méně častých výjezdů, kde by mohlo dojít k poškození pacienta, protože by si nebyl jist.

R12 přidal: *„Napadá mě akorát, že člověk, kdyby se nevzdělával, tak by za nějaký čas nic neuměl. To by tam v podstatě mohl být kdokoli a dopadlo by to pak stejně.“*

## Kategorie 6 - Současný vzdělávací systém

Tabulka 8a - Současný vzdělávací systém

<b>Respondent (R)</b>	<b>Nespokojenost</b>	<b>Změna</b>
<b>R1</b>	Příliš dlouhá a nezáživná školení.	Školení 2hod. + praktický nácvik. Zrušení bodového systému.
<b>R2</b>	Sbírání kreditů ve svém volném čase.	Zrušení celého bodového systému. Popř. kratší semináře.
<b>R3</b>	Těžko dostupné pracovní pozice + školení jen pro ty, co jej potřebují.	Nemám, co bych změnil. Jedině lepší dostupnost míst po dostudování.
<b>R4</b>	Nejednotnost vzdělávacích institucí.	System jako v Spojených státech amerických.
<b>R5</b>	Nejednotnost vzdělávacích institucí.	Jednotnost vzdělávacích institucí a stejná obtížnost studia.
<b>R6</b>	Kreditový systém.	Přestat tolik řešit vzdělávání.
<b>R7</b>	Tlačení z důvodu získávání kreditů.	Zrušení kreditového systému, či jeho upravení.

*Zdroj: vlastní výzkum*

Tabulka 8b - Současný vzdělávací systém

<b>Respondent (R)</b>	<b>S čím jste nespokojeni?</b>	<b>Co byste změnili?</b>
<b>R8</b>	Úroveň přednášek a školení.	Více praxí na záchranné službě při studiu.
<b>R9</b>	Moc se řeší vzdělávání + nevděk pacientů.	Více praxí na záchranné službě
<b>R10</b>	Nemám na co si stěžovat.	Rád bych aby to zůstalo tak, jak to je.
<b>R11</b>	Finanční ohodnocení	Zlepšit platové ohodnocení.
<b>R12</b>	Špatná úroveň školení.	Více praktických nácviku, méně teorie.
<b>R13</b>	Nemám žádný problém.	Změnit platové podmínky ve zdravotnictví.
<b>R14</b>	Finanční ohodnocení	System dovolených, zlepšení úrovně školitelů.

*Zdroj: vlastní výzkum*

Tabulka 8a a 8b nejprve popisuje, s čím jsou na současném systému respondenti nespokojeni. V druhé části pak ukazuje, co by na současném systému respondenti rádi změnili.

Respondenti R1, R8, R12 a R14 si stěžují na zbytečnost nebo špatnou kvalitu školení nebo školitelů. R1 konkrétně uvedl: „*Problém je, že tu musíš těch šest hodin sedět, pak už ti to stejně nic nedá.*“ R8 dodal: „*Co mě nejvíc trápí, tak to je právě ta úroveň přednášek. Ted' je to prostě jen aby se splnilo a odfajfkovalo, že máme splněno.*“ R12 pak uvedl, že někdy není problém v samotném školení, ale spíše v samotných přednášejících, kteří o daném tématu ani moc nevědí. R14 odpověděl následovně: „*Štve mě, že na ta školení nás vyučují třeba kluci, kteří jsou tam třeba ani ne tři roky. Co jsem slyšel od těch starších, kteří jsou tu třeba deset let a víc, tak chápu, že těm se to nelíbí. Nelíbí se jim, že je někdo takhle mladý učí o věcech, kterým sám třeba ještě úplně nerozumí, nebo je zná čistě jen teoreticky.*“

Např. R3 by dal školení pouze pro ty, co jej potřebují, nebo čerstvě nastoupili do zaměstnání na pozici zdravotnického záchranáře. Nejlepší by však bylo, aby vystudovaní zdravotničtí záchranáři mohli rovnou nastoupit na Zdravotnickou záchrannou službu, a tak nedošlo k úbytku znalostí.

R2, R6 a R7 jsou nespokojeni se současným kreditovým systémem. R2 řekl: „*Nespokojen jsem s tím systémem, který tu je. Mám na mysli sbírání kreditů, to mi přijde docela jako hloupost, nebo ono to asi má svůj smysl, ale kdyby to alespoň nebylo v našem volném čase.*“ K tomu R7 přidal: „*Je to prostě takový tlačení, ty lidi to vůbec nebaví. Si představ, že tamhle ženská od rodiny má jet někam na nějaký seminář na víkend.*“

Respondentům R4 a R5 se nelíbil program vzdělávacích institucí, kdy na každé škole soupeří o počty absolventů, ale ne o kvalitu výuky. R5 dodal: „*Ne všude jsou nějaké kurzy, a ne všude po těch lidech něco chtějí, takže mě to celkem mrzí, vzhledem k tomu, že po nás opravdu šlapali.*“

R11 a R14 vidí problém v peněžním ohodnocení. K tomu R14 řekl: „*Na to jakou práci máme a jakou zodpovědnost neseme, je těch peněz opravdu minimum.*“

Zbývající respondenti, tedy R9, R10 a R13 nevidí nic zásadního, s čím by v současném systému nesouhlasili. R9 k tomu uvedl pouze: „*Možná, že z toho vzdělávání dělají takovou šaškárnu. Evropská unie do toho nacpala peníze, tak se všichni miní zbláznit. Konec konců, zase tak hrozný to není, je pravda, že dřív ty nároky byly trochu nižší, ale je logické, že pokrok nezastavíme. Je dobře, že jsou lidi ve zdravotnictví vzdělanější, než tomu bylo dřív.*“

Druhá část tabulky zachycuje, co by dotázaní, rádi změnili. R1, R2, R7 a R12 ve svých odpovědích uvádějí, že by změnili, kvalitu či časové rozložení školení a seminářů. R7 uvedl: „*Není to myšleno špatně, ale problém je, že tam jsou určitý hodiny, tolik a tolik, kolik musíš mít, a to je právě to, že každý je jiný. Asi ideálním stavem by bylo, kdyby se každý doučoval zodpovědně sám to, co potřebuje, případně jezdil na to, co ho zajímá.*“ R12, zmínil, že školení by orientoval spíše na praktická cvičení, než na teorii. Zajímavou myšlenku navrhl R4: „*Určitě by bylo dobré to mít tak, jako to mají v Americe. Prostě dva, tři měsíce. Neděláš to jako u nás tři roky, ale jsi tam třeba tři nebo čtyři měsíce, dají tě do nějaké teorie, ale intenzivně tě učí a skloubíš to rovnou s praxí. A pak do toho rychle rovnou vlítneš.*“

R3 uvedl, že neví o ničem, co by změnil, kromě lepší dostupnosti pracovních míst. R5 by chtěl, aby se kladlo spíše větší důraz na obtížnost studia. R6 k této kategorii uvedl: „*Myslím, že se vzděláváme a jsme chytřejší, a vůbec, jsme pořád stejně chytří jako naši rodiče, a ti nechodili nikam na žádná školení. Nikdy se nic takového nedělalo a taky to šlo.*“

R13 pak řekl: „*Nemyslím, že by bylo něco až tak špatného na tomto systému, spíš bych změnil platové podmínky ve zdravotnictví celkově.*“ S touto myšlenkou souhlasil i R10, který by nerad aby se cokoli měnilo, a R11, který by zlepšil platové ohodnocení.

Dle slov R8 a R9, by se mělo změnit to, aby se již během studia kladl větší důraz na praxe na zdravotnické záchranné službě.

## Kategorie 7 – Nároky zaměstnavatele na vzdělávání

Tabulka 9 – Nároky zaměstnavatele na vzdělávání

Respondent	Současné nároky zaměstnavatele
R1	Absolvování seminářů, vyplňování e- logbook.
R2	Z hlediska znalosti jsou zde nároky vysoké.
R3	Dokládání výkonů, které jsme udělali.
R4	Bc, či Dis. Musíme splňovat semináře a školení, za různý počet kreditů.
R5	Kromě školení nic.
R6	Semináře a splňovat počet kreditů.
R7	Internetový logbook, do kterého zapisujeme, co máme splněno.
R8	Jen požadavky abychom to mohli dělat, jinak teď nevím.
R9	Kontrola školení, Plus tlačí na doděláním Dis nebo Bc.
R10	Plnění kurzů a školení.
R11	Účast na školeních + doděláním Dis. nebo Bc.
R12	Doděláním Dis, či Bc, Teď ale mohu jezdit i jako ZZ.
R13	Kontrola školení skrze internet, Doděláním Bc nebo Dis.
R14	Školení a splnění požadavků pro výkon povolání.

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 9 ukazuje, že na ZZS Vysočina, je zavedený internetový logbook, který slouží jako kontrola docházky na seminářích a školeních. Tento bod ve své výpovědi uvádí většina respondentů (R1, R3, R4, R5, R6, R7, R9, R10, R11, R13 a R14). R1 uvedl: „To jsou právě ty zmiňovaný semináře, které musíme absolvovat. Pak máme na internetu logbook a tam po každém tom semináři zaškrtnou, co jsi už absolvoval.“

*Takže třeba, že ten rok jsi absolvoval resuscitaci dítěte. A ty musíš mít odškrtnutý všechny výkony, které tam jsou.“*

Respondenti R9, R11, R12, R13 mluvili také o tom, že v současné době jsou na řidiče ZZS kladeny požadavky, aby si dodělali titul Bc. nebo Dis. Viz. R9 řekl: *„No, vedení by chtělo, aby nás bylo více záchranářů i na pozicích řidiče. V mém věku už se mi opravdu ještě něco studovat nechce. Tak jenom doufám, že to tady ještě nějak dokopu.“* R12 dodal: *„Právě díky tomu jsem si dodělal Dis, protože po nás chtějí, abychom měli právě i řidiče toho záchranáře vystudovaného. Ted' jezdím občas jako řidič, občas jako záchranář. Respektive jezdíme dva záchranáři v RZP. Nutno říct, že je to určitě dobrý nápad.“*

R2 uvedl pouze, že nároky jsou v současné době vysoké, ale opodstatněně. R8 uvedl jen požadavky nutné k tomu, aby mohl na své pozici pracovat.

## Kategorie 8 - Prospěšnost více školení

Tabulka 10 – Prospěšnost více školení

Respondent (R)	Prospěšnost více školení
R1	Ted' už ne.
R2	Možná dříve, teď ne.
R3	Trochu bych ubral na
R4	Víc by už snad ani nešlo.
R5	Jsem pro víc školení.
R6	Méně školení.
R7	Spíše kvalitnější, než delší.
R8	Méně školení.
R9	Více ne.
R10	Více ne.
R11	Spíše kvalita, než kvantita.
R12	Více praktických školení.
R13	Nechat tak jak to je.
R14	Určitě ano.

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 10 rozděluje respondenty do několika skupin. První skupina jsou ti, kteří by školení spíše ubrali. Do této skupiny patří R1, R2, R3, R4, R6, R8. R6 uvedl: „*Kdyby záleželo jenom na mně, tak bych i klidně ubral. Přidal bych maximálně víc praktických cvičení.*“ R4 dodal: „*Víc školení nebo těch vzdělávacích programů, to by už snad ani nešlo. Už teď si myslím, že je toho poměrně dost.*“ R7 a R11 dodali, že lepší variantou se soustředit spíše na kvalitu školení, než na délku a intenzitu. R1 přidal: „*Je toho fakt hrozně moc. Ono se to stejně už pak všechno zase opakuje dokola.*“



Další skupinou jsou ti, kteří si myslí, že současný stav školení je dostačující a tak by nic neměnili. Do této skupiny patří R9, R13, R10. Poslední jmenovaný uvedl: „Nevím, časově už by se to asi docela stěží zvládat. Takže si myslím, že jich je dost a víc ani nepotřebuju.“

Poslední skupinou, těch, kteří by školení přidali, byli R5, R12 a R14. R12 reagoval: „Z mého pohledu asi ano. Rozhodně alespoň všechny ty praktické nácviky. Taky si myslím, že toho není nikdy dost a v tomhle povolání je potřeba víc preciznosti, než bylo. Nebo spíš, čím víc vzdělávání, tím víc preciznosti, a to se pak odvíjí na celé péči o pacienta.“

### Kategorie 9 – Výkony, které jsou potřeba více procvičit

Tabulka 11a - Výkony, které jsou potřeba více procvičit

<b>Respondent (R)</b>	<b>Výkony k procvičení</b>
<b>R1</b>	Nevím o ničem. Máme pravidelné nácviky.
<b>R2</b>	Tady s tím problém není. + Máme pomůcku METIman.
<b>R3</b>	Nevím o ničem, popř. máme figurínu.
<b>R4</b>	Nic mě nenapadá. Popř. METIman a školitelé.
<b>R5</b>	Pravidelně procvičujeme + školitel k dispozici.
<b>R6</b>	Vše zkusíme na figuríně.
<b>R7</b>	Vše pravidelně cvičíme.
<b>R8</b>	Nevím o ničem.
<b>R9</b>	Cvičíme pravidelně na školeních + figurína.
<b>R10</b>	Cvičíme pravidelně + figurína.
<b>R11</b>	Procvičujeme + škoda že nemůžeme na mrtvém člověku.

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 11b - Výkony, které jsou potřeba více procvičit

<b>Respondent (R)</b>	<b>Prospěšnost více školení</b>
<b>R12</b>	Procvičoval bych všechny.
<b>R13</b>	Možná porody, pro záchranáře.
<b>R14</b>	Novorozence.

*Zdroj: vlastní výzkum*

Tabulka 11a a 11b ukazuje, že respondenti R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10 a R11 nemají nic, v čem by měli potřebu se více vzdělávat, a to i díky pomůcce METIman, která slouží jako cvičební pomůcka na ZZS Jihlava. R4 odpověděl: *„Tady můžu s klidem říct, že za těch několik let v praxi jsem se setkal už snad se vším, takže mě nic konkrétního nenapadá. Navíc, kdybych něco, cokoli, potřeboval, tak je tu stále dole místnost a tam máme METImana, a tam si můžeme vyzkoušet cokoli. A kdyby ani to nepomohlo, tak je tu téměř stále někdo ze školitelů.“* R10 dodal: *„To procvičujeme pořád. Cvičíme to na školeních i kurzech, prostě všude. Máme dole šikovného panáka a tam si zkusíme normální výjezdy. Ten panák dělá vše, jako člověk.“* R11 dodal, že je akorát škoda, že nemůže zkusit výkony na mrtvém člověku, tak jako tomu mají například medicí.

R12 řekl, že by stále procvičoval všechny výkony, aby byly prováděny bez sebemenšího zaváhání. R13 pak zmínil, že ačkoli z jeho hlediska problém nevidí, všiml si, že zdravotničtí záchranáři se bojí porodů. Poslední respondent R14 uvedl, že by procvičil rád výkony u novorozence, včetně resuscitace.

## 5 Diskuze

Bakalářská práce se zabývá postojem a motivací zdravotnických záchranářů a řidičů zdravotnické záchranné služby k dalšímu odbornému nebo-li celoživotnímu vzdělávání. V práci je použito kvalitativní formy výzkumu. V teoretické části je čtenář seznámen s pojmy, jako je motivace a postoj, kdo to je zdravotnický záchranář nebo řidič zdravotnické záchranné služby. Vysvětlen je zde i pojem celoživotní vzdělávání a jeho možnosti.

V části empirické je práce rozdělena do devíti kategorií, které jsou doplněny o tabulky. Tabulka 1 pojednává o identifikačních údajích respondentů, konkrétně pak o jejich věku, povolání a pohlaví. Věkový průměr respondentů byl 33 let. Všichni respondenti byli mužského pohlaví. R1 – R7 byli povoláním zdravotničtí záchranáři a R8 – R14 byli řidiči ZZS. Z hlediska toho rozdělení budu i nadále srovnávat tyto dvě povolání.

Tabulka 2 ukazuje kategorie, do kterých byl výzkum rozdělen.

Tabulka 3 potvrzuje teoretickou část, kde je zmíněno, že k výkonu povolání zdravotnického záchranáře je potřeba vystudovaný obor zdravotnický záchranář na vysoké škole nebo vyšší odborné škole. Tyto podmínky, o kterých hovoří Zákon č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních, splňují všichni respondenti. Respondent R1 dokonce uvažuje o studiu magisterském. R4 si plánuje dodělat titul bakaláře. Tato tabulka také ukazuje, že ačkoli řidiči ZZS dle legislativy toto vzdělání nepotřebují, hned tři z nich disponují titulem zdravotnický záchranář.

V tabulce 4 s názvem Důležitost celoživotní vzdělávání se dozvídáme, že zdravotničtí záchranáři považují celoživotní vzdělávání za důležité. Z řidičů ZZS se dva respondenti, konkrétně R9 a R14 odkazují na to, že při jejich povolání není vzdělávání důležité. Dle těchto respondentů by se vzdělávat měli spíše zdravotničtí záchranáři a lékaři. O důležitosti vzdělávání a otevřenému aktivnímu přístupu k nejen novým poznatkům se zmiňuje nespočet autorů, např. Svatoš (2015) nebo Csikszentmihalyi (2015). Aktivní přístup ke vzdělávání a nikdy nekončící proces je zcela běžná věc, především v oborech, kde je pokrok velice rychlý a je tedy nutné, aby byl pracovník stále v obraze a seznámen s novinkami a novými postupy.

Tabulka 5a a 5b nese název Postoj a způsob celoživotního vzdělávání. I zde se respondenti shodli s výše zmiňovanými autory na tom, že ať má člověk o vzdělávání

mínění jakékoli, tak je nezbytnou součástí tohoto oboru. Od toho se pak odráží i jejich vztah ke vzdělávání. Až na výjimky mají záchranáři i řidiči ZZS vztah ke vzdělávání kladný. Někteří preferují spíše teorii a další spíše praxi. Tento výsledek však může být ovlivněn faktem, že několik řidičů má již vystudovaného i zdravotnického záchranáře. V druhé části tabulky je uvedeno, jakým způsobem se respondenti vzdělávají. V porovnání respondentů se zjistilo, že jak zdravotničtí záchranáři, tak i řidiči ZZS, chodí na stejná školení, která jsou jim poskytována zaměstnavatelem. Řidiči ZZS tuto skutečnost oproti zdravotnickým záchranářům neuvádějí jako vzdělávání, ale jako praxi. Devět ze čtrnácti dotazovaných se dovzdělává pomocí různých forem samostudia.

Tabulka 6 nese název Motivace k celoživotnímu vzdělávání. Jak zdravotničtí záchranáři, tak řidiči ZZS se shodli na tom, že hlavním odrazujícím faktorem celoživotního vzdělávání je málo volného času. Někteří kvitují fakt, že by tato školení mohla být placená nebo nějakým způsobem ohodnocená a tak více lákavá. Beneš (2008) k této problematice dodává, že k pozitivní motivaci celoživotního vzdělávání přispívá faktor oceňování učení, investování do lidských zdrojů, realizace vzdělávání v bezprostřední blízkosti domova či inovování učebních postupů, což dle výpovědí respondentů není zcela běžnou věcí při dovzdělávání. Fakta a výpovědi spíše ukazují na jednostrannost ve vyhovění obou stranám.

Míra motivace k dalšímu vzdělávání se pak u respondentů často odlišuje. Průcha (2008) tvrdí, že motivaci k celoživotnímu vzdělávání je potřeba vytvářet. Dle výpovědí je hlavní pozitivní pohnutkou zdravotnických záchranářů často prestiž a snaha pomoci lidem. U řidičů ZZS, kteří nedisponují titulem zdravotnický záchranář, je nejčastějším důvodem snaha o udržení zaměstnání a skutečnost nebýt nahrazen studovaným zdravotnickým záchranářem. Obě skupiny dotazovaných soudí, že vzdělávání, ať už formou praxe, kurzů, samostudia nebo školení, je potřebné.

V této části se potvrdil předpoklad o tom, že značnou míru na nezájmu o další vzdělávání hraje čas. Tento faktor je poměrně složitě ovlivnitelný. Jednou z možností řešení by mohlo být započítání školení a dalších kurzů do hodinového rozpočtu. Následné finanční ohodnocení by odpovídalo normální výši pracovní mzdy. S tím souvisí i možnost podporování pozitivních motivací. Z důvodu legislativy zde příliš možností není. A proto zřejmě jedinou opravdu účinnou pozitivní motivací zůstávají peníze, či benefity finančního rázu. Stýblo (1993) zde souhlasí a dodává, že mzda je

bezespou jedním z největších motivačních faktorů. Pracovníci skrze toto ohodnocení, mohou uspokojovat své osobní potřeby.

J. Stýblo (1993) se vyjadřuje i k problematice zvyšování kvalifikace zaměstnanců. V publikaci uvádí, že je-li pro jedince práce smysluplná, tedy přináší-li určité uspokojení, je motivace ke zdokonalování v daném oboru vyšší. Ovšem naopak, pokud smysluplnost chybí, stává se další vzdělávání v oboru jen jakousi povinností pro udržení si daného zaměstnání a tato skutečnost motivaci ani v nejmenším nepřidává.

Tabulka 7 znázorňuje názory respondentů na to, jak by se mohla projevit absence celoživotního vzdělávání. Jak řidiči ZZS, tak zdravotničtí záchranáři se shodují na tom, že absence celoživotního vzdělávání by se projevila zejména v péči o pacienta. Z této otázky jde také vidět, jak si řidiči ZZS uvědomují, že jejich nutnost vzdělávání není tak velká jako u zdravotnických záchranářů nebo lékařů.

Další tabulka s pořadovým číslem 8 pojednává o současném vzdělávacím systému. Podle výzkumu lze vypožorovat, že respondenti z řad zdravotnických záchranářů nejsou příliš spokojeni se současným vzdělávacím systémem, zvláště pak se současným kreditovaným systémem, který by si přáli změnit. Jedním ze zajímavých postřehů byl systém používaný ve Spojených státech amerických, viz výzkumná část. Řidiči ZZS si stěžují na platové podmínky, přejí si lepší finanční ohodnocení. Což pouze potvrzuje předchozí domněnky o pozitivní motivaci.

Jak řidiči, tak záchranáři se shodli na tom, že současná školení nejsou bohužel příliš prospěšná, ať z důvodu nekvalitní výuky nebo přílišného množství teorie. Tuto myšlenku zmiňuje i Boyle (2007).

Dle Stýbla (1993) dělíme motivaci na související (seberealizace, kontakt s lidmi, touha po podání dobrého výkonu) a motivaci nesouvisející (peníze, pocit jistoty atd.) s danou prací. Ve srovnání s těmito výsledky se ukázalo, že zdravotničtí záchranáři touží spíše po první ze zmiňovaných motivací, řidiči ZZS jsou motivováni druhou, tedy motivací nesouvisející.

Tabulka 9 vysvětluje, že zdravotničtí záchranáři mají povinná školení a kurzy, která jsou jim zapisována do internetové databáze. V současné době se na Vysočině začíná ujmát trend, kdy jezdí zdravotničtí záchranáři jako řidiči, i proto jsou nynější nároky na řidiče vyšší, než tomu bylo dříve. Lze říci, že zaměstnavatel po zaměstnancích vyžaduje nejen potřebné vzdělání v oboru, ale i následnou účast na kurzech a školeních. S tím se shoduje i Beneš (2008), který tvrdí, že hodnota a prestiž

vzdělání stále roste. Konstatuje, že v současné době je prudký nárůst nestátních nabídek na vzdělávání dospělých. Lidé jsou si velmi dobře vědomi měnící se společnosti, jsou kritičtější a náročnější. V dnešní době má možnost vzdělávat se téměř každý, i přes tento fakt se značná část populace systematicky nevzdělává, i když samotnou nutnost vzdělávání propaguje a uznává.

V tabulce 10 jsou uvedeny odpovědi respondentů na otázku, zda-li je potřeba více těchto školení a výcviků. Zkoumaní zdravotničtí záchranáři i řidiči ZZS se z velké části shodují, že nejdůležitější je vždy praxe. Proto nepřikládají školením a kurzům takovou důležitost, což je dle současných zaměstnavatelů prioritou. Z těchto výsledků nelze určit obecné stanovisko ohledně této otázky. Je patrné, že řidiči mají potřebu školení větší, než zdravotničtí záchranáři. Obě skupiny se shodují na tom, že čím déle člověk pracuje na záchranné službě, tím menší je nutnost vzdělávání.

Tabulka 11 hovoří o výkonech, které by si respondenti rádi procvičili. Většina rozhovorů byla prováděna v Jihlavě a okresních městech Kraje Vysočina. Zde z výpovědí tázaných vyplynulo, že k procvičování úkonů mohou zaměstnanci využívat výukovou figurínu METIman. Na této pomůcce si lze vyzkoušet řadu úkonů, což si sami zaměstnanci pochvalují. I výzkumy v zahraničí (Cain et al. 2015; Boyle et al. 2007) potvrzují, že tyto metody praktického nácviku, jsou neúčinnějšími a zároveň nejlépe zapamatovatelnými. Jednotlivě byly zmíněny nácviky porodu nebo celková péče o novorozence, včetně resuscitace.

V návaznosti na to je nutné zmínit, že někteří zdravotničtí záchranáři a řidiči ZZS obnovují své znalosti jen velmi zřídka a rádi se drží svých dříve naučených úkonů. Tedy jinými slovy se nepouštějí do nových postupů, díky svému pohodlí. Pohybují se pouze ve své komfortní zóně. Jednání, které se vzdaluje od pomyslných kolejí stereotypu, jim dle Svatoše (2005), nemusí být příjemné.

Veteška a Tureckiová (2008) uvádějí, že nároky zaměstnavatelů se stále častěji zvyšují ruku v ruce s požadavky kladenými na zaměstnance. Tato skutečnost se potvrdila i v tomto výzkumu, zejména u řidičů ZZS. Zaměstnavatelé v dnešní době s oblibou nabírají zdravotnické záchranáře i na pozice řidičů ZZS.

Jak řidiči ZZS, tak zdravotničtí záchranáři, jsou ve velké části nespokojeni s úrovní školení, která jsou jim připravována. A to konkrétně tím, že nedosahují potřebné úrovně k tomu, aby mohla být přínosná a nebyla považována pouze za ztrátu času.

Pádným důvodem je často uvedeno tzv. přehlčení teorií. K tomuto, spíše demotivujícímu prvku, publikuje i Šerák (2009) v titulu s názvem „Zájmové vzdělávání dospělých“. Zde kromě přehlčení teorií, zmiňuje také další demotivující prvky, jako je nedostatek času, peněz, či špatné časové rozložení vzdělávacích programů.

Na závěr diskuze je nutné říci, že vzhledem k množství dotazovaných, nelze výsledky generalizovat. Výsledky je potřeba brát jako pouhý zlomek toho, jak vidí současnou situaci vybraní ZZS a řidiči ZZS Kraje Vysočina v praxi. Jde o názory a pohledy těch, kterých se to skutečně dotýká, a kteří vědí, kde je možné něco změnit a vylepšit.

## 6 Závěr

Prvním cílem bakalářské práce bylo zmapovat současný postoj zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby Kraje Vysočina k dalšímu odbornému vzdělávání. Časově náročná byla především výzkumná část (důvodem bylo časté přerušování kvůli výjezdům), cíl se však podařilo naplnit.

Získány byly informace o současném pohledu zdravotnických záchranářů a řidičů vozidel zdravotnické záchranné služby na aktuální stav, problematiku a potřebu vzdělávání. Ukázalo se také, že ze sedmi řidičů ZZS, jsou již nyní tři z toho zdravotnickými záchranáři.

Druhým cílem bylo zjistit, zda jsou zdravotničtí záchranáři a řidiči vozidel ZZS k dalšímu odbornému vzdělávání motivováni. Ve výzkumu se ukázalo, jakým způsobem tato motivace probíhá, ale také, co by mohlo jejich motivaci zvýšit a možná tak i přetvořit jejich aktuální postoj k problematice. Výzkum prokázal, že zatím co u zdravotnických záchranářů hrají ve většině případů nejdůležitější roli touha po prestiži a vědění, řidiči ZZS jsou motivováni spíše finančním ohodnocením a touhou udržet si zaměstnání.

Jak již bylo zmiňováno v úvodu, výběr tématu byl ovlivněn především studovaným oborem, tedy oborem zdravotnického záchranáře. V návaznosti na to je nutné zmínit fakt, že málo lidí si v dnešní době uvědomuje, jaké množství školení, kurzů a dalších vzdělávacích programů je v této oblasti k dispozici.

Ovšem celková zjištění mohou být velmi užitečná nejen vedoucím pracovníkům zdravotnických záchranných služeb, ale i všem jejich zaměstnancům nejen na Vysočině, ale i v celé České republice.

Na samý závěr je dobré zmínit, že i tento výzkum měl své prvotní limity v podobě ochoty respondentů, což na začátku široce zredukovalo jejich výběr. Ovšem další postupy a průběh výzkumu byly již bezproblémové.



## 7 Seznam použitých zdrojů

1. ADAIR, J. E., 2004. *Efektivní motivace*. 1. vydání. Praha: Alfa Publishing, s. 174 ISBN 80-868-5100-1.
2. BEDRNOVÁ E., NOVÝ I. 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vydání. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.
3. BENEŠ, M., 2008. *Andragogika*. 1. vydání. Praha: Grada. 135 s. ISBN 978-802-4725-802.
4. BLATNÝ, M., 2010. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3434-7.
5. BOYLE, M., WILLIAMS, B., BURGESS, S., 2007. Contemporary Simulation Education for Undergraduate Paramedic Students. *Emerg. Med. J.* 24, 854-57.
6. CAIN, J., PIASCIK, P., 2015. Are Serious Games a Good Strategy for Pharmacy Education? *American Journal of Pharmaceutical Education* 79(4), 47-59. doi: 10.5688/ajpe79447
7. CSÍKSZENTMIHÁLYI, M., 2015. *Flow: o štěstí a smyslu života*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0918-8.
8. ČAPEK, R., 2010. *Třídní klima a školní klima*. 1. vydání. Praha: Grada. 325 s. ISBN 978-80-247-2742-4.
9. FONTANA, D., 1997. *Psychologie ve školní praxi: [příručka pro učitele]*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8063-4.
10. HAMMER-FOMUKI, E., OKWEN, P. M., RANFT, U., GARDEMANN, J., SCHIKOWSKI, T., 2006. Attitudes of Health Care Professionals Towards Mutual Health Organizations: Evidence from Two Regions in the Northwest Province of Cameroon. *Journal of Public Health* 1, 1-9, doi: 10.1007/s10389-016-0716-9

11. HAYES, N., 2007. *Základy sociální psychologie*. 4. vydání. Praha: Portál. 166 s. ISBN 978-807-3672-836.
12. JANOUŠEK, J., 1988. *Sociální psychologie*. 1. vydání. Praha: SPN. 185 s.
13. MARTIN, J., 2006. The Challenge of Introducing Continuous Professional Development for Paramedics. *Journal of Emergency Primary Health Care* 4(2), 1-7. ISSN 1447- 4999.
14. NAKONEČNÝ, M., 1996. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
15. NAKONEČNÝ, M., 1999. *Sociální psychologie*. 1. vydání. Praha: Academia. 287 s. ISBN 80-200-0690-7.
16. NAKONEČNÝ, M., 2003. *Úvod do psychologie*. 1. vydání. Praha: Academia. 507 s. ISBN 80-200-0993-0.
17. PRŮCHA, J. a kolektiv, 2009. *Pedagogický slovník*. 6. vydání. Praha: Portál. 395 s. ISBN 978-807-3676-476.
18. ŘEZÁČ, J., 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3148-6.
19. SEDLÁKOVÁ, R., 2014. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. 1. vydání. Praha: Grada. 539 s. ISBN 978-80-247-3568-9.
20. SKALKA, J., 1989. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Obzor. 255 s. ISBN 80-042-1636-6.
21. HEWSTONE, M., STROEBE, W. (eds), 2006. *Sociální psychologie: moderní učebnice sociální psychologie*. 1. vydání. Praha: Portál. ISBN 80-736-7092-5.

22. STÝBLO, J., 1993. *Personální management*. Praha: Grada. 334 s. ISBN 80-854-2492-4.
23. SVATOŠ, V., 2015. *Jak působit na druhé, aby vám šli na ruku*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5476-5.
24. SVATOŠ, V., LEBEDA, P., 2005. *Outdoor trénink*. 1. vydání. Praha: Grada. 200 s. ISBN 80-247-0318-1.
25. ŠERÁK, M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Portál. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
26. VÁGNEROVÁ, M., 2001. *Kognitivní a sociální psychologie žáka základní školy*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 304 s. ISBN 80-246-0181-8.
27. VETEŠKA, J., TURECKOIVÁ, M., 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada. 160 s. ISBN 8024717700.
28. VTÍPIL, Z., 1984. Struktura motivace některých forem pracovního chování. In: *Psychologické výzkumy v ČSSR*. Praha ČSPS 259 s.
29. VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (eds), 1998. *Aplikovaná sociální psychologie*. 1. vydání. Praha: Portál. s. ISBN 80-717-8269-6.
30. WILLIAMS, B., 2006. Qualitative Analysis of Undergraduate Paramedic Students' Perceptions of Using Case-based Learning in an Online Learning Environment. *Journal of Emergency Primary Health Care* 4(3), 1-9. ISSN 1447-4999.
31. Zákon č. 96/2004 Sb., o Podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), 2004. [online]. [cit. 2016-17-4]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 30. ISSN 1211-1244. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96/odkaz>

32. 1997. *Akademický slovník cizích slov: [A-Ž]*. 1. vydání. Praha: Academia. 834 s.  
ISBN 80-200-0607-9.

## 8 Přílohy

### Seznam příloh:

#### Příloha č. 1: Otázky rozhovorů

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
2. Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání ve Vašem oboru důležité?
3. Jaký postoj zaujímáte k celoživotnímu vzdělávání?
4. Jakým způsobem se vzděláváte?
5. Jsou nějaké důvody, které Vás nebo Vaše spolupracovníky od celoživotního vzdělávání odrazují?
6. Co Vás k celoživotnímu vzdělávání motivuje?
7. Jak si myslíte, že by se absence celoživotního vzdělávání mohla projevit na výkonu Vaší profese?
8. Je něco, s čím jste v našem vzdělávacím systému nespokojen(a)?
9. Co byste chtěl(a), aby se oproti současnému systému změnilo?
10. Jaké jsou současné nároky Vašeho zaměstnavatele na vzdělávání a zvyšování kvalifikace?
11. Myslíte, že by Vám více školení prospělo?
12. Jsou výkony, které byste si chtěl(a) více procvičit? (i. o. vstup, koniopunkce, zavedení LAMA, KPR, porod, hrudní drenáž atd.)

*Zdroj: vlastní výzkum*

## **9 Seznam zkratek**

Bc. – bakalář

DiS. – diplomovaný specialista v oboru

i. o. - intraoseální

KPR - kardiopulmonární resuscitace

LAMA - laryngeální maska

RZP – rychlá zdravotnická pomoc

VOŠ – Vyšší odborná škola

ZZ – Zdravotnický záchranář

ZZS - zdravotnická záchranná služba